

**Negociaciones para el acuerdo sucesor  
UFCW Local 663 y Tony Downs Foods  
Propuesta sindical 6 del 18/12/2023  
[nuevos cambios en negrita]**

**Respuesta del sindicato a las propuestas de los empleadores:**

- E1. Cambiar a 8.05: mantener el idioma existente
- E7. Cambios a 13.08 y 13.09: mantener el idioma existente
- E10. Nuevo 19.07: a partir del 1 de enero de 2024, la Compañía implementará una política de conformidad con la Ley de Tiempo Ganado por Enfermedad y Seguridad (ESST) de Minnesota. La Compañía y el Sindicato acuerdan que la Compañía tiene la discreción de establecer su política de ESST y posteriormente cambiarla, siempre y cuando su política cumpla con la Ley de Tiempo de Seguridad y Enfermedad Ganada de Minnesota. **[TA el 18/12 a las 5 p.m.]**
- E11. Nuevo 19.08: a partir del 1 de enero de 2026, la Compañía implementará una política de conformidad con la nueva ley de Licencia Médica y Familiar Pagada de Minnesota. La Compañía y el Sindicato acuerdan que la Compañía ~~tiene la discreción de establecer sus~~ desarrollará una política con respecto a esta nueva ley y posteriormente cambiará su política, siempre y cuando su política cumpla con la nueva ley de Licencia Médica y Familiar Pagada de Minnesota. No menos de seis (6) meses antes de la implementación de la política, las partes se reunirán para negociar, a modo de reapertura, sobre la política y su impacto; Ninguna otra disposición del contrato podrá estar sujeta a estas negociaciones a menos que las partes lo acuerden mutuamente y todas las demás disposiciones del contrato permanecerán intactas. **[mostrador sindical el 18/12 a las 5pm]**
- E. Enmienda 15.05 para agregar: A partir del 1 de enero de 2026, se eliminará cualquier beneficio semanal por accidente que se superponga con la ley de Licencia Médica y Familiar Pagada de Minnesota; Si no hay superposición, el beneficio actual no cambiará. **[TA el 18/12 a las 5 p.m.]**

**Propuestas de la Unión, modificadas donde se indique:**

- U1. Término del acuerdo
- a. Contrato de 3 años, sujeto a acuerdo total.
- U3. Horas de trabajo
- c. Eliminar los requisitos de horas en la sección 11.07 para el doble de tiempo los domingos. **[necesita aclaración con ESST]**
- e. Horas extras: **[contador sindical 18/12 a las 5 p.m.]**  
Nuevo 11.03(a): La Compañía puede requerir horas extras. En circunstancias en las que la Compañía determine que no se requieren horas extras para todos los empleados, la Compañía primero ofrecerá horas extras por antigüedad (por departamento o planta, lo que corresponda) y luego requerirá horas extras de los empleados en orden inverso de antigüedad (por departamento o planta, lo que sea aplicable). es aplicable). Sin perjuicio de la frase anterior, la Compañía podrá exigir **de**

*La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso de negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de hacer contrapropuestas a las propuestas del empleador.*

vez en cuando a los empleados en puestos clasificados que trabajen horas extras independientemente de su antigüedad, según la necesidad. calificación para operar el equipo necesario para mantener las operaciones ; En tales circunstancias, la Compañía requerirá horas extras de los empleados calificados en orden inverso de antigüedad.

U4. Nuevo artículo sobre derechos de inmigración

a. Ver adjunto.

U5. Herramientas y ropa amuebladas **[esperando en el mostrador del empleador]**

a. Aumentar el subsidio de arranque para mantenimiento hasta un máximo de \$300 cada año.

i. Ampliar para incluir a quienes conducen gatos manuales eléctricos y operadores de máquinas.

b. Proporcionar equipo adecuado para climas fríos para los empleados que trabajan en áreas frías.

U8. Acumulación de tiempo de vacaciones [propuesta sindical modificada el 22/11]

b. Aumentar el tiempo de vacaciones para:

- 1 semana en el 1er aniversario
- 2 semanas en el segundo aniversario
- 3 semanas en el 3er aniversario
- 4 semanas en el 5to+ aniversario
- 5 semanas en el décimo aniversario

U11. Licencia por enfermedad **[ver contrapropuestas a E10 y E11 arriba]**

~~a. Insertar nueva sección entre el 19.01 y el 19.02 actuales:~~

~~i. Los empleados, a partir de su primer día de trabajo, acumularán licencia por enfermedad remunerada. La licencia por enfermedad remunerada se acumulará a razón de una (1) hora por cada veinte (20) horas trabajadas. A los empleados se les permitirá utilizar la licencia por enfermedad acumulada de acuerdo con la Ley de Tiempo Ganado por Enfermedad y Seguridad de Minnesota (ESST).~~

~~ii. La Compañía desarrollará una política propuesta para el cumplimiento de la ley de Licencia Médica y Familiar Pagada de Minnesota que entrará en vigencia el 1 de enero de 2026. No menos de seis (6) meses antes de la implementación de la política, las partes se reunirán negociar sobre la política y su impacto.~~

U12. Vacaciones

c. Si la empresa cierra la planta por días adicionales relacionados con un feriado, esos días se pagarán como feriados pagados.

U13. Seguro de salud

a. Enmiéndese 15.02 (sección central) para que diga lo siguiente:

i. Los empleados inscritos en el plan pagarán la siguiente prima semanal:

	# años en el plan	2023	2024	2025	2026
Empleado + Familia	1er año en plan	\$53.69	\$55.69	\$57.69	\$59.69

*La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso de negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de hacer contrapropuestas a las propuestas del empleador.*

	2do año en plan	\$49.41	\$51.41	\$53.41	\$55.41
	3.er año o más en el plan	\$44.90	\$46.90	\$48.90	\$50.90
Sólo empleado	1er año en plan	\$23.53	\$24.53	\$25.53	\$26.53
	2do año en plan	\$21.94	\$22.94	\$23.94	\$24.94
	3.er año o más en el plan	\$20.36	\$21.36	\$22.36	\$23.36

- b. No se permiten cambios en el diseño del plan (por ejemplo, deducibles, gastos de bolsillo máximos, etc.) , salvo que se especifique lo contrario, durante la vigencia del acuerdo.
- c. A partir del 1 de enero de 2025, si los reclamos de seguro médico de 2024 aumentan en un diez por ciento (10 %) o más con respecto a los reclamos del año anterior, la Compañía puede aumentar los desembolsos máximos en \$250 por miembro de la familia y \$750 por familia.
- d. **[Solo Si las partes acuerdan un contrato de 4 años:]** A partir del 1 de enero de 2027, si los reclamos de seguro médico de 2025 o 2026 aumentan en un diez por ciento (10%) o más con respecto a los reclamos del año anterior, la Compañía puede aumentar el máximos de bolsillo en \$250 por miembro de la familia y \$750 por familia.

#### U14. Jubilación

- a. Aumentar la igualación 401(k), de la siguiente manera: [modificado el 22/11]
  - i. A partir del 1/1/24: 50 % de coincidencia sobre el primer 5 %
  - ii. A partir del 1/1/25: 75 % de coincidencia sobre el primer 5 %
  - iii. A partir del 1/1/26: 100% de coincidencia en el primer 5%

#### U15. Salarios - Trabajo General

- a. Eliminar el lenguaje para tasas salariales por debajo de la tasa laboral general, reemplazado por tablas salariales
- b. [Reemplazado por escalas salariales, adjuntas]
  - i. Las escalas salariales reemplazarían todas las de 23.00 y 23.01, excepto que mantendrían el diferencial de \$3.00/hora para Retort.

#### U16. Diferenciales salariales

- b. Aumentar el diferencial de líder a \$2.00 [incorporado en la escala salarial]
- c. Aumentar todos los diferenciales del Departamento de Producción y del Departamento de Envío/Recepción [incorporados en la escala salarial]
- d. Agregar diferencial nocturno de \$1.00/hora para todos los empleados (no solo para mantenimiento)

*La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso de negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de hacer contrapropuestas a las propuestas del empleador.*

- e. ~~Cuando se requiere que los empleados en otras clasificaciones laborales realicen tareas de mantenimiento, a dichos empleados se les pagará \$2.00/hora más por todas las horas trabajadas ese día (se acumula además de todos los diferenciales normales).~~  
**[retirado el 18/12 a las 17 h]**

U17. Contribuciones al Fondo de Bienestar Infantil

- a. Ver adjunto.

U18. Cierres de emergencia e inclemencias del tiempo

- a. Los empleados no experimentarán ninguna pérdida de salario por cierres de emergencia de la planta , que no excedan los siete (7) días calendario . **[mostrador sindical el 18/12 a las 5pm]**
- c. ~~Los empleados que trabajen durante una emergencia climática declarada recibirán el doble de tiempo por todas las horas trabajadas.~~ **[retirado el 18/12 a las 17 h]**

U19. Visita sindical

- a. Eliminar de 5.02(a) la frase: "El Sindicato proporcionará este aviso con al menos 24 horas de anticipación cuando sea posible".
- b. Agregar a 5.03(c): No se negará injustificadamente el acceso del sindicato a las áreas de trabajo/producción.

U20. Buena asistencia

- a. Cada trimestre, los empleados con asistencia perfecta acumularán ocho (8) horas adicionales de vacaciones.